



Relatório Trabalhista

Trabalhista
Previdência Social
FGTS
Imposto de Renda - PF
Segurança e Saúde do Trabalhador
Legislação
Recursos Humanos
Departamento Pessoal
Salários
Dados Econômicos

Para fazer a sua assinatura, entre no site www.sato.adm.br

Todos os direitos reservados

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: sato consultoria - www.sato.adm.br"

FÉRIAS COLETIVAS - CONSIDERAÇÕES GERAIS

A empresa poderá conceder férias coletivas à todos funcionários em geral ou parcialmente à determinados departamentos ou setores de trabalho. Nesse caso, a condição essencial é de que todos os funcionários lotados saiam de férias, não podendo portanto, ficar nenhum funcionário no estabelecimento ou setor de trabalho, do contrário descaracterizará o conceito da "coletividade".

É bastante discutível sobre a questão da guarda patrimonial permanecer trabalhando ou mesmo funcionários que trabalham na manutenção.

José Serson, à exemplo, cita no seu livro "Curso de Rotinas Trabalhistas" o seguinte:

"Tanto a vigilância patrimonial como os plantões de emergência são indispensáveis para que, ao fim do descanso, os empregados em férias possam reassumir suas atividades sem as inconveniências da descontinuidade. As férias coletivas seriam inviáveis sem esse trabalho remanescente. E, assim, constituindo T condição para que as férias coletivas possam existir, o trabalho dessas pessoas não é incompatível com a generalização T do descanso, não descaracterizando as férias dos outros como coletivas, ainda porque os trabalhos normais do setor ficam / paralisados."

Para concessão das férias coletivas, a empresa deverá fazer basicamente três comunicações, com 15 dias de antecedência, para:

- DRT
- Sindicato
- Empregados (Aviso Coletivo ou Individual).

Nesta comunicação, deverá conter as seguintes informações:

- data do início
- data do retorno/fim
- estabelecimento ou setor atingido.

As férias coletivas poderão ser gozadas em até duas vezes, desde que nenhuma das parcelas, seja inferior a 10 dias corridos, em um único ano. Mesmo os menores de 18 e maiores de 50 anos poderão, nesse caso, gozar em duas vezes (esta regra não se aplica nos casos de férias normais). Quanto ao pagamento, obedece-se dois dias de antecedência do gozo e poderá ser confeccionado no Recibo de Férias (normal), colocando-se apenas uma observação no cabeçalho "COLETIVAS".

O empregado tem direito ao 1/3 Constitucional e Abono Pecuniário sobre férias coletivas. O Abono Pecuniário dependerá de acordo entre a empresa e o Sindicato dos Trabalhadores, não havendo portanto, a necessidade ou obrigatoriedade de aceitar o pedido do empregado.

Anota-se normalmente na CTPS do empregado, o período aquisitivo e gozo de férias coletivas.

Desde 13/11/91, com o advento da Portaria nº 3.626, do Ministério do Trabalho, não mais se utiliza o carimbo de anotações de férias coletivas na CTPS do empregado (empresas com mais de 300 empregados contemplados), determinado pela Portaria nº 3.560/79.

Na prática, às férias coletivas destinam-se aos empregados com menos de um ano de casa ou que tenham férias proporcionais, uma vez que, quem / tem mais de um ano de casa, tira na oportunidade, férias normais.

Para se calcular férias coletivas, nos casos de proporcionalidade, temos a considerar três hipóteses:

- a) direito de férias inferior a férias coletivas;
- b) direito de férias igual a férias coletivas;
- c) direito de férias superior a férias coletivas.

Quanto a hipótese "a", temos à exemplo, o empregado que tem 2/12 de férias (portanto 5 dias) e a empresa pretende conceder 10 dias (que é o mínimo). O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

- férias coletivas	=	5 dias
- licença remunerada	=	5 dias
TOTAL	=	10 dias

Vale lembrar que o 1/3 Constitucional, neste caso, calcula-se sobre os 05 dias e não sobre 10 dias, porque o 1/3 Constitucional calcula-se sobre férias e não sobre "licença remunerada".

Na hipótese "b", temos à exemplo, o empregado que tem 4/12 de férias (portanto 10 dias) e a empresa pretende conceder 10 dias.

O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

- férias coletivas	=	10 dias
- licença remunerada	=	00 dias
TOTAL	=	10 dias

Neste caso, o 1/3 Constitucional calcula-se sobre os 10 dias.

Na hipótese "c", temos à exemplo, o empregado que tem 8/12 de férias (portanto 20 dias) e a empresa pretende conceder apenas 10 dias.

O cálculo das férias coletivas será o seguinte:

- férias coletivas	=	10 dias
- licença remunerada	=	00 dias
TOTAL	=	10 dias

Neste caso, o 1/3 Constitucional calcula-se sobre 10 dias. Quanto aos 10 dias restantes, ficará o empregado, com um crédito de 10 dias de férias, em que a empresa deverá conceder dentro do período de um ano.

Obs.: Caso a pendência fôsse inferior a 10 dias, a empresa deverá conceder integralmente.

Excepcionalmente, nos casos de férias coletivas, o período aquisitivo muda de acordo com o início do gozo das respectivas férias, isto é, começa-se / um novo período aquisitivo no início das férias coletivas. Desta maneira, passa a não coincidir com a data de admissão, como usualmente costuma-se aplicar nos casos de férias normais.

Exemplo: - férias proporcionais de 01/01/92 a 30/11/92= 11/12 (27,5 dias)
- início das férias coletivas= 01/12/92

Logo, o início de um novo período aquisitivo será em 01/12/92, que em 01 / 12/93 terá adquirido uma férias.

Atentar-se que em algumas Convenções Coletivas, à exemplo dos Metalúrgicos os dias 25 de dezembro (Natal) e 1º de janeiro (Ano Novo) não computam-se à contagem nas férias coletivas.

Fds.: Arts. 139 a 141 da CLT e seus §§; e Art. 7º, XVII da CF/88.

APOSENTADORIA - INEXISTÊNCIA DE DESLIGAMENTO

Desde 26/07/91, com o advento da Lei nº 8.213, de 24/07/91, art. 49, inexistente a necessidade de rescindir o contrato de trabalho para recebimento / da aposentadoria (por idade, tempo de serviço e especial) pelo empregado. Segundo o novo texto, da respectiva norma, que alterou o Decreto nº 83.080 de 24/01/79 (RBPS) que determinava como condição essencial, o desligamento da empresa para recebimento do benefício. O novo texto ficou assim:

" O início da aposentadoria (por idade, tempo de serviço ou especial) será:

- a) da data do desligamento do emprego, quando requerida até essa data ou até 90 dias depois dela; ou

- b) data do requerimento, quando não houver desligamento do emprego ou quando for requerida após o prazo previsto na alínea "a"; "

Portanto, na hipótese do empregado desejar desligar-se na ocasião da concessão da aposentadoria, o desligamento não poderá ser por motivo de "aposentadoria" e sim como "pedido de demissão". Por outro lado, se a empresa não desejar continuar com o empregado aposentado, da mesma forma o desligamento não poderá ocorrer por "aposentadoria" e sim por dispensa sem justa causa, cabendo o pagamento do Aviso Prévio (trabalhado ou indenizado) e mais a multa de 40% do FGTS.

Em resumo, o contrato de trabalho permanece inalterado e libera-se o TRCT código 05, autorizado pela empresa e orienta-se a sacar o PIS/PASEP na CEF.

REAJUSTE SALARIAL PARA SETEMBRO/92 - SETOR METALÚRGICO ABC - GRUPO 19

Até a presente data, nenhum acordo coletivo foi firmado entre FIESP e Sindicatos dos Trabalhadores do setor metalúrgico da região do ABC. No entanto, para elaborar o reajuste salarial (antecipação salarial) previsto para setembro/92, a FIESP/DESIN divulgou através da Circular nº 378/92, o índice de 1.2131 a ser aplicado provisoriamente sobre os salários de agosto/92.

Para se chegar ao índice de 1.2131, foi levado em consideração que, os percentuais dos INPC's (divulgados extra-oficialmente pelo IBGE) foram:

- 06/92 = 20,85%
- 07/92 = 22,08%
- 08/92 = 22,38% (acumulado = 80,55%)

Por outro lado, temos os percentuais concedidos anteriormente através / de Aditamentos, conforme segue:

- 07/92 = 22,00%
- 08/92 = 22,00%
- 09/92 = 22,38% (acumulado = 82,15%)

Desta maneira, dividindo-se 1.8215 por 1.8055, temos um resíduo de 1.008862 ou seja 0,89%, pagos à maior nos reajustes anteriores.

Levando-se em consideração que o INPC de agosto/92, divulgado extra-oficialmente pelo IBGE, é de 22,38%, e efetuando o desconto do resíduo de 0,89%, o reajuste para setembro/92, será de 1.2131 sobre agosto/92 (1.2238 : 1.008862 = 1.2131).

FÓRMULA PARA REAJUSTE SALARIAL - SETEMBRO/92:

Salário(ago/92) x 1.2131 = Salário(set/92)

REAJUSTE SALARIAL PARA SETEMBRO/92 - SETOR METALÚRGICO ABC - GRUPO 14

Com o INPC de agosto/92, divulgado extra-oficialmente pelo IBGE, de 22,38% e levando-se em consideração que o Termo de Aditamento de julho/92, prevê um adicional de 4%, para reajuste salarial para setembro/92, das empresas do setor metalmeccânico - Grupo 14 da FIESP, temos portanto a seguinte fórmula simplificada para corrigir os salários de setembro/92:

Salário(ago/92) x 1.272752* = Salário(set/92)

(*) 1.272752 = 1.2238 x 1.04

GRUPOS 14 E 19 DA FIESP - SETOR METALÚRGICO - CONSTITUIÇÃO

Os Grupos Econômicos, do setor metalúrgico, são divididos por atividades econômicas das indústrias, assim divididas:

a) GRUPO 14:

- Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores (SINDIPEÇAS);
- Sindicato Nacional da Indústria de Forjaria (SINDIFORJA);
- Sindicato das Indústrias de Fundição do Estado de São Paulo (SIFE-SP); e
- Sindicato da Indústria de Parafusos, Porcas, Rebites e Similares / no Estado de São Paulo.

b) GRUPO 19:

- Sindicato da Indústria de Lâmpadas e Aparelhos Elétricos de Iluminação do Estado de São Paulo;
- Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares do Estado de São Paulo;
- Sindicato da Indústria de Artefatos de Ferro, Metais e Ferramentas em Geral no Estado de São Paulo;
- Sindicato da Indústria de Artefatos de Metais não Ferrosos no Esta

do de São Paulo;

- Sindicato da Indústria de Artigos e Equipamentos Odontológicos, Médicos e Hospitalares do Estado de São Paulo;
- Sindicato da Indústria de Condutores Elétricos, Trefilação e Laminação de Metais não Ferrosos do Estado de São Paulo;
- Sindicato da Indústria de Estamparia de Metais do Estado de São Paulo;
- Sindicato das Indústrias de Funilaria e Móveis de Metal do Estado de São Paulo;
- Sindicato da Indústria de Mecânica no Estado de São Paulo;
- Sindicato da Indústria de Proteção, Tratamento e Transformação de superfícies do Estado de S. Paulo;
- Sindicato da Indústria de Refrigeração, Aquecimento e Tratamento de / Ar no Estado de São Paulo;
- Sindicato da Indústria de Reparação de Veículos e Acessórios do Estado de São Paulo;
- Sindicato da Indústria de Trefilação e Laminação de Metais Ferrosos / no Estado de São Paulo;
- Sindicato Interestadual da Indústria de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários;
- Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas; e
- Sindicato Nacional da Indústria de Rolhas Metálicas.

As empresas do setor metalúrgico, deverão atentar-se quanto a nomenclatura dos respectivos Grupos, pois os Acordos Coletivos são elaborados / distintamente.

SÍNTESE DA SEMANA

A) ALTERAÇÃO DO REGULAMENTO DO CUSTEIO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL:

De acordo com o Decreto nº 656, de 24/09/92, DOU de 25/09/92, foi alterado parcialmente o Decreto nº 612, de 21/07/92, que trata do Regulamento da Organização e do Custeio da Seguridade Social.

As alterações ocorreram no capítulo III, que trata sobre o recurso das decisões do Conselho - CRPS.

B) ALTERAÇÃO NO SEGURO-DESEMPREGO - PESCADOR ARTESANAL:

De acordo com a Resolução nº 35, de 26/08/92, DOU de 18/09/92, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, foi prorrogado por 30 dias, a contar da publicação desta Resolução, o prazo para requerer o Seguro-Desemprego do Pescador Artesanal, previsto no artigo 4º da Resolução nº 25, de 11/03/92, para os períodos de defeso estabelecidos, pelo IBAMA e dos Recursos Naturais Renováveis, no 1º semestre de 1992.

C) CONSTITUIÇÃO DO GRUPO DE TRABALHO PARA VIABILIZAR A CONVENÇÃO 147 OIT:

De acordo com a Portaria nº 893, de 15/09/92, DOU de 16/09/92, foi constituído um Grupo de Trabalho com a finalidade de viabilizar o cumprimento da Convenção nº 147, da OIT, ratificada pelo Brasil e promulgada pelo Decreto nº 447, de 07/02/92, que trata sobre Normas Mínimas da Marinha Mercante, realizada pela 62a. sessão, no dia 13/10/76, em Genebra.

D) COMISSÃO ESPECIAL DE SISTEMATIZAÇÃO DA LEGISLAÇÃO PREVIDENCIÁRIA:

De acordo com o Decreto de 15/09/92, DOU de 16/09/92, foi instituído / pelo Presidente da República, no âmbito do Ministério da Previdência Social, a Comissão Especial de Sistematização da Legislação Previdenciária, composto pelo Consultor Jurídico do Ministério da Previdência Social e por quatro juristas de notório saber, a serem nomeados pelo Presidente da República.

E) REGIMENTO INTERNO - CRPS - APROVAÇÃO:

De acordo com a Portaria nº 430, de 08/09/92, DOU de 09/09/92, do Ministério da Previdência Social, foi aprovado o Regimento Interno do Conselho de Recursos da Previdência Social - CRPS, que trata sobre: da natureza e finalidade; das competências e atribuições; das atribuições; da composição, organização e funcionamento; da organização; do funcionamento; das distribuições de processos; da distribuição de Processos na Junta de Recursos; da distribuição de processos na Câmara de Julgamento; 7 da distribuição de processos para o Relator; das sessões de Julgamento; dos Atos e Decisões; do Relatório e Voto; das Pautas, das Atas e das Decisões; das generalidades da Instrução Processual; e Disposições Finais.

Para fazer a sua assinatura, entre no site
www.sato.adm.br

O quê acompanha na assinatura ?

- informativos editados duas vezes por semana (3ª e 6ª feiras);
- CD-Rom Trabalhista (guia prático DP/RH) devidamente atualizado;
- consultas trabalhistas por telefone e por e-mail (sem limite);
- acesso integral às páginas do site (restritas apenas aos assinantes);
- notícias de urgência ou lembretes importantes, por e-mail;
- requisição de qualquer legislação, pertinente a área, além dos arquivos disponibilizados no CD-Rom Trabalhista;
- descontos especiais nos eventos realizados pela Sato Consultoria de Pessoal (cursos, palestras e treinamento in company).